



*Tegevusjuhis naiste ja meeste võrdseks
tasustamiseks võrdväärse töö eest.*



Eessõna

Naiste ja meeste võrdse tasustamise põhimõte on sätestatud Euroopa Ühenduse seadusandluses selle loomisest saadik. Ehkki kõik Euroopa Liidu liikmesriigid on toonud selle põhimõtte oma siseriiklikku õigusse, on palgavahed mees- ja naistöötajate vahel säilinud ja kuna majandusprobleemid tunduvad tabavat naisi raskemini kui mehi, mõnedel juhtudel isegi suurenenud.

Vaatamata sellele, et selles valdkonnas eksisteerivad juba ammu nii Euroopa Ühenduse kui ka siseriiklikud õigusaktid, näitab statistika, et füüsilist tööd tegevate naiste palk moodustab 69-90% meeste keskmisest palgast. Erinevus vaimset tööd tegevate meeste ja naiste tulude vahel on isegi suurem.

Võrdväärse töö eest võrdse tasustamise põhimõte tähendab seda, et kui naine teeb niisama rasket tööd nagu mees, siis peaks tal olema õigus nõuda selle eest sama suurt tasu ja muid hüviseid ka siis, kui on tegemist eri liiki töödega ja kui erinevusi tasus ei saa seletada muude, mittediskrimineerivate põhjustega.

Käesolevas tegevusjuhises antakse rida praktilisi suuniseid, mida tuleks rakendada kõikides töö tasustamise aspektides, et tagada võrdväärset tööd tegevatele naistele ja meestele võrdne palk. Sellise eesmärgi püstitamise on tinginud mitte ainult vajadus tagada õiglus, vaid vajadus arvesse võtta igaühe võimeid ja panust muutuvasse majandusellu. Seega annab tegevusjuhiseid ka kaudse soolise diskrimineerimise väljajuurimiseks juhul, kui palgasüsteem põhineb palgaastmestikule, ametikohtade klassifikatsioonile ja tööalase hindamise süsteemile.

Nagu kogemus on näidanud, saab sellist tegevusjuhist kohaldada kõige ulatuslikumalt siis, kui selle koostamisel on aktiivselt osalenud need, kellele see on tegelikult suunatud. Selleks on vaja tagada, et enne tegevusjuhise lõpliku variandi heakskiitmist komisjoni poolt oleks konsulteeritud sotsiaalsete partneritega.

Võrdne tasustamine on võrdsete võimaluste alustala. Ühenduse õiguse selle põhimõtte nõuetekohane kohaldamine on Euroopa Liidule proovikiviks ühe põhikohustuse, naiste sõltumatuse, saavutamisel.

Pádraig Flynn

Euroopa Komisjoni volinik

Tegevusjuhhis naiste ja meeste võrdseks tasustamiseks võrdväärse töö eest

Sisukord

Sissejuhatus

I KELLELE KÄESOLEV TEGEVUSJUHIS ON SUUNATUD?

- ettevõtted ja asutused
- palgaläbirääkimiste osapooled
- üksikisikud

II PALGASÜSTEEMI ANALÜÜS

- vajalik andmestik
- üldise informatsiooni hindamine
- palgasüsteemi teatud aspektid

III VÕRDSE TASUSTAMISE TAGAMISELE SUUNATUD MEETMED

- lähenemisviis
- aspektid, mida tuleb meetmete juures arvesse võtta
- meetmete efektiivsuse hindamine

Lõppsõna

Sissejuhatus

Meeste ja naiste võrdse töö eest võrdse tasustamise põhimõtte sisaldub Rooma Lepingu artiklis 119 ja 1975. aastal vastuvõetud direktiivis, mis käsitleb meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamist.

Vaatamata sellele, et need Euroopa Ühenduse õiguse allikad võeti vastu ja viidi liikmesriikide poolt oma siseriiklikesse õigusaktidesse juba 20 aastat tagasi, on erinevused meeste ja naiste tasu vahel jäänud märkimisväärselt suureks. Vaadeldes näiteks andmeid töötleva tööstuse ja jaekaubanduse kohta ilmneb, et meeste ja naiste tasu erineb oluliselt kõikides liikmesriikides.

Lisaks on ilmnenu, et teenistujate hulgas on palgaerinevused isegi suuremad kui tööliste hulgas, mis peegeldab selle sektori vabade töökohtade suurt arvu ja tendentsi, et mehed töötavad juhtivatel kohtadel ja naised pigem sekretäridena. Tööliste hulgas on erinevused ametikohtades ja palgas siiski piiratumad (erinevust meeste ja naiste tasus arvutatakse tööliste keskmise tunnitasu (bruto) ja teenistujate keskmise kuutasu (bruto) põhjal).

Tuleb siiski märkida, et keskmise tasu arvutamine hõlmab nii täis- kui ka osaaajaga töötajate tasusid. Kuna osalise tööajaga töötajate hulgas on rohkem naisi, satuvad madalamapalgaliste töötajate hulka peamiselt naised.

Erinevused meeste ja naiste sissetulekute vahel on põhjustatud tervest reast teguritest, eriti mõjutavad seda aga

- meeste ja naiste töö vertikaalne ja horisontaalne jaotumine (nn. naistetööd on üldiselt madalamalt tasustatud);
- arvukad tegevusalad, kus on hõivatud peamiselt mehed ja kus makstakse lisatasu, preemiat jms., mis kõik suurendavad erinevust teistes sektorites makstavate tasudega;
- kollektiivlepingutest tulenevad suured palgaerinevused, mis on seotud ametioskuste tunnustamise, ettevõtluse liigi ja tegevusalaga. Kõikidel nendel juhtudel esinev töö segregatsioon loob eeldused palgaerinevustele;
- kollektiivlepingute süsteemid, mis palgastruktuuride määramisel on mõjutatavad eri töötajarühmade läbirääkimisvõimest. Üldjuhul on naised palgaläbirääkimistes järeleandlikumad.

Selle erinevuse vähendamiseks otsustas komisjon vastu võtta käesoleva tegevusjuhise, mis järgneb komisjoni memorandumile võrdse tasustamise kohta ja mis avaldati 1994. aasta juunis.

Tegevusjuhisega soovitakse anda tööandjatele ja kollektiivsetes palgaläbirääkimistes osalejatele konkreetset nõu tagamaks, et nad järgivad kas ettevõtte mingi ühe valdkonna või majandusharude vahelisel tasandil kõikides tasustamise küsimustes võrdväärset tööd tegevate meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtet.

Käesolevat tegevusjuhist tuleks kohaldada nii avaliku sektori kui ka erasektori töökohtadel. Tööandjad peaksid järgima siintoodud soovi-

tusi, kohandades neid oma organisatsiooni suuruse ja struktuuriga. Toodud käsitusviis ja meetmed ei ole ammendavad ega juriidiliselt siduvad, vaid neid tuleb võtta kui antud probleemi võimalikke lahendusi. Käesolevat tegevusjuhise tuleks lugeda koos eespool nimetatud memorandumiga, milles selgitatakse võrdse tasustamise põhimõtet Euroopa Kohtu poolt langetatud otsuste valguses.

Tegevusjuhise võimalikult laialdaseks ja efektiivseks rakendamiseks tuleb nad välja töötada tihedas koostöös nende tegelike kasutajatega. Seetõttu konsulteeris komisjon sotsiaalsete partneritega ka käesoleva tegevusjuhise koostamisel. Oli oluline tagada, et tegevusjuhise kajastaks võimalikult hästi sotsiaalsete partnerite poolt esitatud ettepanekuid, mille kohaselt peaks tegevusjuhise olema lühike ja konkreetne, selle täitmine peaks olema vabatahtlik ja seda peaks olema võimalik kasutada palgaläbirääkimiste eri etappides.

Kokkuvõtlikult tehakse käesolevas tegevusjuhises kaks ettepanekut:

- kõikide tasandite läbirääkijad, tööandjad ja ametiühingud, kes osalevad palgasüsteemi kindlaksmääramisel, peaksid analüüsima ja hindama palgasüsteemi selliseid andmeid, mis võimaldavad soolist diskrimineerimist avastada ja seejärel vastavaid abinõusid kasutusele võtta;
- tuleks kavandada järgnevad analüüsid ja välja töötada meetmed palgasüsteemides avastatud soolise diskrimineerimise vormide kõrvaldamiseks.

I. Kellele käesolev tegevusjuhhis on suunatud?

A. Ettevõtted ja asutused

Käesolev tegevusjuhhis on peaaesjalikult suunatud nii avaliku kui ka erasektori tööandjatele, sest esmajoones peavad just nemad järgima võrdväärse töö eest võrdse tasustamise põhimõtet. Tööandjad on kohustatud maksma mees- ja naistöötajatele võrdväärse töö eest võrdset tasu, kui erinevus tasus ei ole tööandja poolt selgitatav või põhjendatav millegi muu kui töötaja sooga.

Väärrib märkimist, et tööandjana etendab avalik sektor eriti tähtsat rolli. Oleks ju võrdse tasustamise põhimõtte täielik järgimine avalikus sektoris ka teistele heaks eeskujuks.

Loomulikult kutsutakse üles ka kõiki teisi ettevõtteid, vastavalt ettevõtte suurusele ja ülesehitusele ning kokkuleppel oma töötajate ja/või töötajate esindajatega, rakendama käesolevas tegevusjuhises toodud meetmeid neile kõige sobivamal viisil.

B. Palgaläbirääkimiste osapooled

Käesoleva tegevusjuhise otseseks adressaadiks on ka sotsiaalsed partnerid. Tõepoolest, enamike palgaastmestike aluseks on ühte või mitut majandusharu hõlmavate kollektiivläbirääkimiste tulemused. Euroopa Kohus on korduvalt märkinud, et kollektiivlepingutes tuleb sama või võrdväärse töö puhul järgida võrdse tasustamise põhimõtet.

Seega peavad palgaläbirääkimiste osapooled kõrvaldama kollektiivlepingutest igasuguse otsese või kaudse diskrimineerimise, tagades meeste ja naiste töö võrdse tunnustamise eeldusel, et tööle esitatavad nõuded on võrdsed.

Loomulikult oleks hea, kui sotsiaalsete partnerite tasandil saaks siin- toodud meetmeid kohaldada ka palgasüsteemi analüüsimisel ja kehtivas palgasüsteemis tehtavate muudatuste hindamisel.

C. Üksikisikud

Kolmandaks on tegevusjuhise eesmärgiks aidata neid mees- ja naistöö- tajaid, kes leiavad, et nende tööd soolise diskrimineerimise tõttu piisavalt ei väärtustata. Juhis peaks andma neile vajalikku teavet, kuidas lahendada probleemi läbirääkimiste teel või kohtu kaudu.

Siinkohal tuleb märkida, et võrdse tasustamise probleem on palju laiem küsimus ja ei piirdu ühe ettevõtte või ühe või mitme sektori palga- süsteemi lihtsa analüüsiga. See nõuab meetmete rakendamist riigi tasandil nii tööandjate ja töötajate ühenduste kui ka valitsuse poolt. Näiteks aitab kogu riiki hõlmav statistikasüsteem uurida erinevate tegevusalade, majandusharude või piirkondade suhtelisi palga- astmestikke ja määrata, kuidas on sugupooled seotud palga- erinevustega.

II. Palgasüsteemi analüüs

Palgasüsteemi analüüsi eesmärgiks on tuua esile kõik juhtumid, kus traditsiooniliselt naiste poolt tehtavat tööd on alahinnatud võrreldes traditsiooniliste meestetöödega ja vastupidi. Selleks peab ettevõtja, soovitatavalt kokkuleppel töötajate ja/või nende esindajatega, kindlaks määrama ja koguma andmed, mida on vaja, et analüüsida, kas on mingeid ilminguid sellest, et palga maksmise kord ja tavad võivad olla diskrimineerivad.

Selline analüüs jaguneb kolmeks. Peale seda, kui vajalikud andmed on olemas, toimub nende andmete analüüs kahes etapis. Esimeses etapis koostatakse tabel, kus näidatakse ära töötaja sugu ja palgamäär. Teises etapis analüüsitakse neid palga koostisosi, mis on potentsiaalselt diskrimineerivad.

A. Vajalik andmestik

Analüüsiks vajalik andmestik tuleks koguda organisatsiooni kõikide töötajate kohta. Ühe töökoha, ettevõtte, üksiku palgaastme või läbirääkimisüksuse palgatasemete analüüsist ei piisa. Soolise diskrimineerimisega seotud probleemid võivad tekkida töötajate vahel, kes töötavad samas ettevõttes või erinevates ettevõtetes, kuuluvad eri palgaastmete alla või erinevatesse läbirääkimisüksustesse. Kogutud andmestiku rõhuasetus muutub vastavalt ettevõtte struktuurile ja selle palgasüsteemile. Osade ettevõtete või asutuste puhul ei saa järgida allpool esitatavaid nõudeid informatsioonile. Iga ettevõtte ja asutus peaks ise kindlaks määrama koos oma töötajatega, milline teave on asjakohane ja analüüsiks vajalik.

1. Töötajad

Töötajate kohta käiv teave saadakse personali- ja palgaandmetest, kus on näidatud töötaja:

- sugu,
- palgamäär,
- ametinimetus,
- töötundide arv, v.a. vaheajad,
- palgaläbirääkimiste tasand või kollektiivleping,
- nõuetekohane kvalifikatsioon,
- muu asjassepuutuv kvalifikatsioon,
- tööstaaž ettevõttes,
- tööstaaž teistes vastavates organisatsioonides,
- põhipalk,
- lisatasud ja muud hüvised.

Sellised andmed peaksid hõlmama ka ajutist töäjõudu ning neid, kes on sõlminud tähtajatud töölepingud ja kes töötavad kodus või on välitööl.

2. Palgasüsteem ja palga maksmise kord

Teavet palgasüsteemi ja palga maksmise korra kohta on võimalik saada ettevõtte või asutuse sisekorra eeskirjadest, juhenditest ja kollektiivlepingutest. Ehkki organisatsioonides võidakse sellist informatsiooni säilitada erinevalt, peaks see hõlmama järgmist:

- ametikirjeldused,
- palgamäär, klassifikatsiooni- ja töölase hindamise süsteemid,
- palgamäärade / klassifikatsiooni alused,

- kollektiivlepingu palgasätted,
- palga maksmist puudutavad reeglid ja lisatasu saamise õigus,
- töö hindamise juhend,
- tulemustasu juhised,
- eeskirjad, mis reguleerivad eri premeerimissüsteeme,
- tükitöö või lepingulise töö tasustamise süsteemid,
- ühe või teise töö hind tööturul.

Teavet tuleks koguda nii väljakujunenud tavadel kui ka ametlikel aktidel põhinevate palgasüsteemide ja palga maksmise korra kohta.

B. Üldise informatsiooni hindamine

Informatsiooni hindamine peaks algama üldise arusaama loomisest sugupoole ja palga seostest. Hindamise tulemusena võib selguda, et ettevõttes makstav töötasu on seotud töötajate kvalifikatsiooniga. Mõnedel juhtudel ei võeta sel puhul arvesse naiste poolt mitteametlikult omandatud oskusi. Näiteks mõnedes liikmesriikides ei väljastata õmblusoskuste omandamise kohta tunnistust, kuid õmblusmasina operaatoreid ei lubata töötada ilma selliste oskusteta. Mõnikord võib osutada vajalikuks kvalifikatsiooni määramine, analüüsimine ja laiendamine. Kas kvalifikatsiooni nõudmine antud töö juures on tingimata vajalik?

Kui on tegemist suurettevõttega, mille palgasüsteem on keeruline, võib diskrimineerimise kõrvaldamiseks vajalike lahenduste leidmine osutada raskeks. Seepärast peavad palgasüsteemid olema läbi- paistvad.

Üldise ettekujutuse omamine ettevõtte või asutuse palgakorraldusest aitab kindlaks määrata prioriteetsed valdkonnad. Palgasüsteemi teatud aspektid võivad vajada sügavamat analüüsi.

Allpool on toodud näited võimalikest soolise diskrimineerimise põhjendustest:

- naised teenivad keskmiselt vähem kui samal ametikohal töötavad mehed;
- samal palgaastmel töötavad naised saavad meestega võrreldes madalamat keskmist palka;
- peamiselt naiste poolt tehtavat lihttööd tegevatele naistele makstakse madalamat palka kui meestele, kes teevad traditsiooniliselt meeste poolt tehtavat lihttööd;
- traditsioonilisi naiste ametikohti hinnatakse madalamalt kui traditsioonilisi meeste ametikohti, ehkki need nõuavad samaväärset pingutust, oskusi või vastutust;
- sama kvalifikatsiooni ja tööstaaži puhul makstakse naistele vähem kui meestele;
- kui ühes organisatsioonis toimuvad erinevad palgaläbirääkimised, saadakse valdavalt meestest koosnevate läbirääkijate puhul kõrgemat palka kui naistest koosnevate palgaläbirääkimiste osapoolte puhul;
- enamuse meestest ja naistest on eraldatud palgaastmestiku, ametikohtade klassifikatsiooni ja tööalase hindamise süsteemide kaudu;
- osalise tööajaga või ajutistele töötajatele, kelle hulgas domineerivad naised, makstakse madalamat keskmist tunnipalka kui täiskohaga töötajatele, kes teevad sama tööd või on samal palgaastmel;
- osalise tööajaga või ajutistele töötajatele, kelle hulgas domineerivad naised, laienevad vähem palga- ja teised lepingulised hüvised;
- tootmise eri etappides arvutatakse preemia- ja tükitöömäärasid ning teisi tulemustasusid erineval alusel, millega kahjustatakse ebaproportsionaalselt ühe sugupoole õigusi;
- ettevõtte või asutuse eri osakondades arvutatakse preemiamäärasid, tükitöömäärasid ja teisi tulemustasusid erineval alusel, millega kahjustatakse ebaproportsionaalselt ühe sugupoole õigusi;

- ettevõtte või asutuse eri osakondades kohaldatakse erinevaid ületöö tasumäärasid, millega kahjustatakse ebaproportsionaalselt ühe sugupoole õigusi;
- ühes palgaastmes olevate ametikohtade vahel esinevad erinevused õiguse osas saada puhkust ja puhkusetasu, millega kahjustatakse ebaproportsionaalselt ühe sugupoole õigusi.

Kuigi eelpool toodud tunnused ei tähenda tingimata iseenesest, et palgasüsteemis esineb seadusevastane sooline diskrimineerimine, on selliste tunnuste olemasolul kindlasti vajalik edasine uurimine. On vaja analüüsida iga aspekti, mille alusel moodustub palk, tasu saamise õigus ja teised lepingulised hüvitised, et olla kindel, et palgaerinevuste põhjused on objektiivsed ja mitte seotud töötajate sooga.

C. Palgasüsteemi teatud aspektid

Tavad ja praktika on organisatsioonides erinevad ja need mõjutavad analüüsi tulemusi. Allpool on toodud näiteid selle kohta, kus võib esineda diskrimineerimist, ja juhiseid vajalike meetmete rakendamiseks.

Samas tuleb rõhutada, et tegemist on näidetega ja neid ei esine tingimata kõigis organisatsioonides.

1. Põhipalk

Naisi võetakse järjekindlalt tööle madalamatele palgaastmetele

- Uurige andmeid töötajate töölevõtmise ja edutamise kohta, et veenduda, kas erinev kohtlemine on objektiivselt õigustatav ja ei sõltu soost.

- Kas esitatavad kvalifikatsiooninõuded on töö seisukohalt vajalikud? Kas nõuded on koostatud nii, et need poleks naistele ebasoodsad?

Naised saavad vähem palka kui enne neid seda tööd teinud mehed

- Veenduge, et tööülesandeid ja töökohustusi ei ole muudetud. Kui seda siiski on tehtud, siis kas see õigustab madalama palga maksmist?

Naised liiguvad karjääriredelil edasi aeglasemalt ja/või saavutavad harva juhtpositsiooni

- Veenduge, kas töötasu sõltub tööülesannete täitmise suutlikkusest ja mitte tööstaaži pikkusest. Kuna sageli takistavad naistel pidevat töötamist just perekondlikud kohustused, võib nende tööstaaž jääda tavalisest lühemaks.
- Uurige põhimõtteid, mille alusel töötajaid palgaastmestikul edutatakse.

Mehed saavad lisatasu või kõrgemat palka, sest nende töölevõtmise ja töökoha säilitamisega on seotud rohkem "probleeme"

- Rakendage meetmeid uute töötajate töölevõtmise ja kaadri püsivuse probleemide lahendamiseks, näiteks andke olemasolevatele töötajatele koolitust ja toetage nende karjääripüüdlusi. Inimeste ringi, kelle hulgast töötajaid valitakse ja edutatakse, võiks laiendada. Näiteks bürootöötajad ja teenistujad võiksid osaleda juhikoolituses.

2. Preemia ehk tulemuspalk ja tükitöömäärad

Füüsilist tööd tegevad nais- ja meestöötajad saavad sama põhipalka, kuid mehed võivad saada ka lisatasu

- Kontrollige, kas erinevused hüviste maksmises on objektiivselt põhjendatavad ja soost sõltumatud. Kas erinevused sissetulekutes peegeldavad tegelikku töötotlikkust? Uurige, kuidas tasustatakse ületöö tegemist, töötamist nädalavahetustel ja vahetustega töötamist.

Tulemuspalka makstakse ainult juhtivatel ametikohtadel või täisajaga töötajatele või töötajatele, kes on hõlmatud tööalase hindamissüsteemiga

- Kontrollige, kas tulemuspalga hõlmatus ja erandid on objektiivselt põhjendatud.

Naiste töö tulemuslikkust hinnatakse pidevalt madalamalt kui meeste oma

- Uurige töö tulemuslikkuse hindamise kriteeriume, et avastada otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine.

3. Lisatasud

Organisatsiooni lisatasude süsteem hõlmab protsentuaalselt vähem naisi kui mehi

- Tuleb kontrollida lisatasustamisele (haigusrahad, pension, madala intressiga laenud, ühised aktsiaoptsioonid, teised lisatasud) esitavaid nõudeid kindlustamaks, et ei esine kaudset diskrimineerimist.

4. Osalise tööajaga töötajad

Osalise tööajaga töötajad saavad madalamat tunnipalka või neil ei ole õigust saada lisatasusid ja muid hüvitisi

- Sageli ei laiene pensioni- ja tervisekindlustusskeemid osalise tööajaga töötajatele. Selleks, et saada koolitust või lisatasusid, võidakse neilt nõuda palju pikemat tööstaaži kui täiskohaga töötajatelt. Juhul, kui selleks ei ole olemas selgeid ja objektiivseid põhjendusi, on tõenäoline, et see kujutab endast osalise tööajaga töötajate diskrimineerimist soo alusel. Kontrollige, kas osalise tööajaga töötajaid koheldakse erinevalt, ja juhul kui jah, siis miks.

5. Töö klassifitseerimise, liigitamise, hindamise ning oskustel/pädevusel põhinevad süsteemid

Töö hindamise, astmelise klassifikatsiooni ning oskustel/pädevusel põhinevad süsteemid on kasutusel paljudes liikmesriikides organisatsiooni hierarhia määratlemisel, olles seega tasustamise aluseks. Järgnevad tähelepanekud on toodud aitamaks selliseid süsteeme kasutavaid organisatsioone kontrollimisel, et nad tahtmatult ei diskrimineeri naistöötajaid. Sellistel süsteemidel põhinev tasustamine võib olla olnud kasutusel juba aastaid ning seega sisaldada naiste poolt tehtava töö alaväärtustamist.

A. Organisatsiooni olemus

Mis on organisatsiooni eesmärk? Olemus? Milliseid teenuseid ja/või tooteid ta pakub?

- Need küsimused aitavad hinnata, kas palgasüsteemi juures on vaja-

likul määral arvesse võetud organisatsiooni tegevusprioriteete. Töö teatud aspektide hindamisel võib ilmned, et organisatsiooni prioriteete ei arvestata vajalikul määral (nt. haigla, kus põhieesmärgiks on seatud mitte haigete eest hoolitsemine, vaid finantssuutlikkus ja vastutus).

B. Palgasüsteemi liik

Kas palgasüsteem võimaldab mõõta erinevate ametikohtade erinevaid aspekte või on ametikohad järjestatud ilma sellise hindamiseta?

Kas erinevatel ametikohtadel on erinevad palgasüsteemid (nt. käsitsitööd tegevate töötajate jaoks oma palgasüsteem ja bürootöötajate jaoks teine palgasüsteem) või on kõik ametikohad kaetud sama palgasüsteemiga? Kas viimasel juhul saab palgasüsteemi abil hinnata võrdselt eri töötajarühmade poolt tehtavat tööd?

Kas palgasüsteem on sellega hõlmatud tööde suhtes sobiv?

- Tööturul esineva soolise eristuse ning väite tõttu, et traditsioonilised töö hindamise ja klassifitseerimise süsteemid pole võimelised haarama ühisesse süsteemi olemuselt erinevaid töid, puudub sageli ühine mõõtühik tüüpiliste meeste- ja naistetööde jaoks. Süsteemidega, mis ei hõlma teatavaid põhiliselt just naiste poolt tehtavaid töid, ei saa määrata, kas töö on meestele ja naistele võrdselt keerukas. Võrdse töö eest võrdse tasustamise põhimõte eeldab erinevate tööde hindamist ühe ja sama standardi alusel. Kuigi selline lähenemine ei ole üldlevinud, püüavad mõned organisatsioonid haarata käsitsitööd ja bürootööd ühise palgasüsteemiga. Sellise süsteemi rakendamine aitab kõrvaldada ühe sugupoole eelistamist, mis tavaliselt esineb sootundlikes palgasüsteemides.



C. Ametinimetused

Kas samade tööülesannete puhul kasutatakse eri ametinimetusi?

- Mõnikord kasutatakse sama või võrdväärse töö suhtes eri ametinimetusi vastavalt töötaja soole (vrdl. kaupmees ja müügiabiline). See aspekt võib mõjutada ametiseisundit ja tasumäärasid.

D. Töö sisu

Kas ametijuhendid on koostatud kõikide ametikohtade jaoks ja eriti nende ametikohtade jaoks, mida tavaliselt teevad naised?

- Kas tööülesanded on ametijuhendites piisavalt täpselt kirjeldatud? Muuhulgas, kas nendes on nõuetekohaselt hõlmatud traditsiooniliselt naiste poolt tehtav töö? Kas tähelepanu pööratakse naiste poolt tehtava töö nendele aspektidele, mis on seni jäänud tähelepanu alt välja?

Kas tööülesannete sisu on kirjeldatud piisavalt põhjalikult?

- Ametikirjeldused peaksid olema vormilt samasugused kummastki soost töötajate jaoks - sageli esinevad erinevused meeste ja naiste tööülesannete kirjeldamisel.

E. Tegurid

- Teguriks töö hindamise süsteemides nimetatakse tööelementi, mis on defineeritav ja mõõdetav, näiteks oskus või vaimne pingutus. Tegur omakorda võib olla jagatud alateguriteks, mis lähevad veelgi täpsemaks. Hinnatavaid töid võrreldakse valitud tegurite ja alateguritega.

Kas mõni oluline töö tunnus on välja jäetud?

- Mõnede tegurite puhul võidakse eelistada üht sugu. Peab olema tagatud, et sellised tegurid hõlmaksid nii meeste- kui ka naistetööd.
- Naiste töös esinevad tegurid võivad olla süsteemis identifitseerimata ning seega ka väärtustamata (näiteks hoolitsemine ja vastutus, oskused inimsuhetes, organisatsioonilised oskused/vastutused, käteosavus ja/või koordineerimine jne.). Tööde jagamine kergeteks ja rasketeks ning erinevate tegurite hindamine arvestamata teisi meeste ja naiste töö elemente mõjub ebasoodsalt naistele.

Kas kriteeriumitel põhinev tööde liigitamine või nende kriteeriumite suhteline osatähtsus on objektiivne?

- Mõnel juhul võib naiste suhtes olla ebasoodne, kui ametikohti liigitatakse ainult ametliku kvalifikatsiooni põhjal. On oskusi, mida ei ole võimalik omandada ainult kogemustega, vaid mis nõuavad süsteemset koolitust ja ametlikku kvalifikatsiooni. Samas ei loeta naiste poolt omandatud kvalifikatsiooni või oskusi sageli sellisteks oskusteks, mis on vajalikud ametikohtade klassifitseerimiseks tööturul. Nii näiteks võib teatavate ametikohtade puhul eeldada hooldusalaste oskuste olemasolu, mida aga ei võeta palgasüsteemis arvesse. Näiteks lasteaiakasvatavad saavad väljaõppe tavaliselt koolis, kuid seda võidakse mõnikord hinnata madalamalt kui tüüpilisi meeste poolt tehtavaid töid, mis põhinevad praktikal.
- Tavaliselt hinnatakse ametlikult omandatud kvalifikatsiooni, kuid mingil muul moel omandatud kvalifikatsiooni ei arvestata. Näiteks ei võeta töö tasustamisel arvesse kogemusi, mis on omandatud kodus või teiselt töötajalt. Sellel juhul on vaja üle vaadata koolituse ja kvalifikatsiooni hindamise alused.

Lisaks sellele peab töötasude suuruse kindlaksmääramisel, mis moodustab osa tööalase hindamise süsteemist, võtma arvesse töö tegelikke nõudmisi, mitte nn. töö tasustamise määra, mida võivad mõjutada traditsioonilised soolised väärtushinnangud. Seega peaksid naised nõudma tasu, mida saavad mehed töö eest, mida loetakse samaväärseks naiste poolt tehtava tööga.

III. Võrdse tasustamise tagamisele suunatud meetmed

A. Lähenemisviis

Kui palgasüsteemi analüüsi käigus tuvastatakse soolist diskrimineerimist, on vaja selle kõrvaldamiseks rakendada meetmeid. Nende meetmete eesmärgiks on diskrimineerimise võimalikult kiire kõrvaldamine, kohaldades võrdse töö eest võrdse tasustamise põhimõtet. Diskrimineerimise kõrvaldamiseks kasutatavad vahendid sõltuvad mitmetest teguritest, kaasa arvatud ettevõtte suurus ja struktuur ning diskrimineerimise ulatus ja olemus.

Tasustamisel esineva diskrimineerimise kõrvaldamist mõjutab oluliselt ka see, millisel tasandil on toimunud kollektiivlääbirääkimised. Kui kavandatav palgasüsteem on seotud kollektiivlepinguga, mis on sõlmitud kõrgemal (nt. majandusharu või üleriiklikul) tasandil, siis on avastatud soolise diskrimineerimise juhtudel vaja rakendada meetmeid samal tasandil. Kui leping hõlmab rea väga erinevaid töökohti, kus tasustatavate meeste ja naiste arv ei ole proportsionaalne, võib olla vajalik teha teisi uuringuid, et määratleda, kas tasustamisel esinev diskrimineerimine hõlmab kõiki või enamikku asjaomaseid töökohti.

Võrdse tasustamise saavutamiseks kasutatud meetmete mõju tuleb hinnata. Peale muudatuste tegemist palgasüsteemis on vaja kindlustada, et sooline diskrimineerimine ei korduks. Seejärel on soovitatav palgasüsteem üle vaadata regulaarselt näiteks iga kolme aasta järel tagamaks võrdse töö eest võrdse tasustamise põhimõtte pidevat järgimist.

B. Aspektid, mida tuleb meetmete juures arvesse võtta

Palgasüsteemis avastatud diskrimineerimise kõrvaldamiseks võetud meetmete raames võiks:

- ühendada nn. sugupoolte põhjal jagunevad tööd, s.t. kõikidele selliseid töid tegevatele töötajatele tuleks maksta kõrgemat, meestöötajatele makstavat tasu;
- harmoniseerida tasustamise eri süsteemid, mis tekitavad barjääre eri liiki tööde vahel (nt. bürootöö ja tootmine);
- määratleda uuesti ja hinnata ümber formaalsed kvalifikatsiooninõuded (nt. arvestada teatud oskusi, mida naised tõenäoliselt omandavad mitteametlikult, ja muuta need võrdväärseks üldjuhul meeste poolt omandatavate ametlike oskustega, nagu näiteks torutööd, müüri ladumine jne.);
- hinnata ümber eelkõige naistele omased oskused (näiteks käteosavus);
- muuta töökorraldust, laiendades töö liike, mis võimaldaks naistel hakata tegema traditsiooniliselt meeste poolt tehtavaid töid, kus tingimused on paremad;

- aktiivse koolituse organiseerimine, mis võimaldaks töötada aladel, kus vastassugu domineerib, näiteks kursuste korraldamine, mis võimaldaksid naistel asuda tööle mehhaanilistel aladel, mis senini on olnud põhiliselt meeste päralt;
- laiendada erinevaid soodustusi ka osalise tööajaga töötajatele.

C. Meetmete efektiivsuse hindamine

Siintoodud meetmete mõju hindamiseks ja soolise diskrimineerimise vältimiseks tuleks uurida alljärgnevaid aspekte:

- Milline on võrdväärse töö eest võrdseks tasustamiseks võetud meetmete mõju mõlemale sugupoolele ja töötajaskonnale tervikuna?

- 1) kui paljude naiste palk on seeläbi tõusnud?
- 2) kui paljude naiste töötasu tõstmine on takistatud või kui paljudel on palk jäänud samaks?
- 3) kui paljude naiste palk on seeläbi langenud?
- 4) kui paljude meeste palk on seeläbi tõusnud?
- 5) kui paljude meeste töötasu tõstmine on takistatud või kui paljudel on palk jäänud samaks?
- 6) kui paljude meeste palk on seeläbi langenud?
- 7) millised on olnud muutused liigitus-, klassifikatsiooni-, hindamis- või pädevussüsteemides meeste ja naiste lõikes?

- Millised on meetmetes soovitatavad tasumäärad?
- Kas teatud töötajaterühmad, nagu näiteks osalise tööajaga töötajad, on välja jäänud mõnedest töökorralduse aspektidest ja töötingimustest?

- Millised ettepanekud on toodud tegevuskavas preemiade, tükitöö ja teiste tulemuslikkusel või tootlikkusel põhinevate tasustamissüsteemide osas?
- Kas võrdse tasustamise kohaldamiseks on ette nähtud ülemineku- periood? Kui jah, siis kui pikk see periood on ja kas see on põhjendatud?
- Millised on ettepanekud regulaarsete palgaläbirääkimiste ajakavaks?
- Millist palgataset ja töötingimusi soovitatakse uutele töötajatele?

Igal üksikul juhul on vaja tagada, et meetmete kohaldamise tulemusena olukord ei halvene, vaid palk tõuseb ja töötingimused paranevad.

Lõppsõna

Käesoleva tegevusjuhise eesmärgiks on toetada võimalikult paljusid sotsiaalsfääris tegutsevaid osapooli, kelle positsioon võimaldab edendada meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtet.

Käesolev tegevusjuhise on suunatud nii juhtkonnale kui ka töötajatele ning teistele eri tasandite osapooltele, kes on suutelised tagama tegevusjuhise ulatusliku ja efektiivse kohaldamise, võrdse tasustamise printsiibi järgimise.

Sellele probleemile rahuldava lahenduse leidmiseks peavad oma jõu ühendama nii need, kes igapäevaselt tegelevad majandus- ja sotsiaalküsimustega, kui ka need, kes tegutsevad õiguse valdkonnas. Vastavat soovi on juba selgelt väljendatud nii Euroopa Liidu tasandil kui ka ühenduse neljanda raamprogrammi kontekstis meeste ja naiste võrdsete võimaluste kohta aastateks 1996-2000, mis võeti vastu Nõukogu otsusega 95/593/EÜ1.

Komisjon on koostöös sotsiaalsete partneritega ja/või ühiselt nende ja teiste asjaomaste ametivõimudega valmis arendama edasi ja/või toetama algatusi, mis on mõeldud edendama järgmisi kavasid, arvestades soovitusi, mis on toodud Euroopa Parlamendi aruandes 21. detsembril 1995 vastuvõetud võrdse tasustamise memorandumiga (PE 213.161/final):

- teadlikkuse tõstmise ja teavitamise kampaaniad, mis käsitlevad võrdväärse töö eest võrdset tasustamist ja on suunatud tööandjatele, töötajatele ja/või nende esindajatele ning kollektiivlepingute osapooltele;
- ekspertide koolitus, kes võivad uurida ja teha praktilisi ettepanekuid võrdse tasustamisel esinevate probleemide lahendamiseks;
- naiste ulatuslikum hõlmamine kollektiivsetes palgaläbirääkimistes;
- parimate kogemuste kindlaksmääramine, analüüs ja vahetamine, mis võivad käesolevat tegevusjuhise täiendada, tuues konkreetseid näiteid tegevusjuhises soovitatud meetmete ja nende praktilise kohaldamise kohta.

Lisainformatsiooni Euroopa Liidu võrdõiguslikkusealaste dokumentide kohta võib leida veel internetist, aadressidelt

<http://europa.eu.int/>

<http://celex.eurolinet/>

Riigikantselei Euroopa Liidu Infosekretariaat

Tõnismägi 2,

15189 Tallinn

tel. 693 5200, 693 5201

faks 693 5202

<http://www.eib.ee/>

**Käesoleva trükise on välja andnud
EV Sotsiaalministeerium
Euroopa Liidu PHARE projekti abiga**

SOTSIAALMINISTEERIUM

Gonsiori 29

15027 TALLINN

tel. 6269700

faks 6317909

URL: <http://www.sm.ee/>